B&W ◆ BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 10

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. PRAWO PRACY 2
2. BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW 6
3. PRAWO PODATKOWE 8
4. CYBERBEZPIECZEŃSTWO 9
5. ZAMÓWIENIA PUBLICZNE 11

A. PRAWO PRACY

1. Jawność wynagrodzeń i neutralność płci w rekrutacji – nowe obowiązki pracodawców

24 grudnia 2025 r. weszły w życie istotne zmiany dotyczące rynku pracy, obejmujące jawność wynagrodzeń oraz stosowanie neutralnych płciowo nazw stanowisk. Rok 2026 będzie pierwszym rokiem obowiązywania nowych regulacji, do których muszą dostosować się wszyscy pracodawcy.

Neutralne płciowo nazwy stanowisk

Zmiany w Kodeksie pracy wprowadzają obowiązek stosowania neutralnych płciowo nazw stanowisk wyłącznie w treści ogłoszeń o pracę oraz na etapie rekrutacji.

Jak wyjaśniało Ministerstwo Pracy w informacji dla PAP, nowe przepisy nie obejmują:

- umów o pracę,
- regulaminów wewnętrznych,
- zakresów obowiązków,
- nazw stanowisk funkcjonujących w strukturze organizacyjnej firmy.

Sankcje

Za naruszenie przepisów dotyczących neutralnych płciowo nazw stanowisk w ogłoszeniach:

- mandat do 2 000 zł,
- do 5 000 zł w przypadku ponownego naruszenia (nakładany przez Państwową Inspekcję Pracy).

Transparentność wynagrodzeń – wdrożenie dyrektywy unijnej

Od Wigilii 2025 r. obowiązuje również pierwszy pakiet przepisów wdrażających unijną dyrektywę o transparentności wynagrodzeń. Nowe regulacje obejmują wszystkich pracodawców, niezależnie od wielkości firmy, choć część obowiązków jest stopniowana.

Wprowadzono m.in.:

- obowiązek podawania widełek wynagrodzeń,
- zakaz pytania kandydatów o dotychczasowe lub obecne zarobki,
- przygotowanie do raportowania luki płacowej ze względu na płeć.

Zakres stosowania zmian– podział według wielkości pracodawcy

Zmiany mają zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym, z następującym rozróżnieniem:

- **Wszyscy pracodawcy**
  a. przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem,
  b. indywidualne prawa pracowników do informacji o wynagrodzeniach.
- **Pracodawcy zatrudniający 100+ pracowników**
  a. obowiązek sprawozdawczości dotyczącej luki płacowej
  b. początkowo dotyczy firm z 250+ pracownikami,
  c. rozszerzenie na firmy 100+ do 7 czerwca 2031 r.
- **Pracodawcy zatrudniający 250+ pracowników**
  a. coroczne obowiązki sprawozdawcze od 7 czerwca 2027 r.

Kluczowe obowiązki compliance.

A) Przejrzystość przed zatrudnieniem

Pracodawcy muszą przekazywać kandydatom informacje o:

- początkowym poziomie wynagrodzenia lub
- przedziale wynagrodzeń dla danego stanowiska.

Informacja ta powinna być podana:

- w ogłoszeniu o pracę lub
- przed rozmową kwalifikacyjną,
- najpóźniej przed zawarciem umowy o pracę.

Nie jest wymagane, aby kandydat sam o nią występował. Jednocześnie obowiązuje bezwzględny zakaz pytania o historię wynagrodzeń.

B) Indywidualne prawa pracowników do informacji

Pracownicy zyskują prawo do:

- uzyskania pisemnej informacji o swoim indywidualnym wynagrodzeniu,
- poznania średnich poziomów wynagrodzeń (z podziałem na płeć) dla pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

Pracodawca:

- ma 2 miesiące na udzielenie odpowiedzi,
- musi corocznie informować pracowników o przysługującym im prawie.

C) Sprawozdawczość dotycząca luki płacowej

Pracodawcy objęci obowiązkiem raportowania będą musieli przekazywać m.in. informacje o:

- średniej i medianie luki płacowej ze względu na płeć,
- udziale kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach wynagrodzeń,
- średniej luce płacowej w kategoriach pracowników, z podziałem na wynagrodzenie zasadnicze oraz składniki uzupełniające i zmienne.

D) Wspólna ocena wynagrodzeń

Jeżeli raport wykaże:

- lukę płacową na poziomie 5% lub wyższym w danej kategorii pracowników i nie da się jej uzasadnić obiektywnymi, neutralnymi płciowo kryteriami,

pracodawca będzie zobowiązany do:

- przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń z udziałem przedstawicieli pracowników,
- określenia środków naprawczych,

udostępnienia wyników oceny pracownikom i ich reprezentantom.

Zmiany te oznaczają istotne wyzwania organizacyjne i prawne dla pracodawców, ale jednocześnie mają na celu zwiększenie równości, przejrzystości i zaufania na rynku pracy.

2. Urlopy wypoczynkowe i staż pracy – nowe zasady od 2026 roku

Od 1 stycznia 2026 r. wchodzi w życie tzw. **ustawa stażowa**, wprowadzająca istotne zmiany w zasadach ustalania stażu pracy oraz naliczania uprawnień pracowniczych, w tym urlopu wypoczynkowego.

Wliczanie nowych okresów do stażu pracy

Nowe przepisy umożliwią zaliczanie do stażu pracy nie tylko okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ale również aktywności zawodowej wykonywanej w innych formach, takich jak:

- umowy zlecenie,
- prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej,

praca wykonywana za granicą.

Znaczenie zmian dla pracowników

Zmiana ma istotne znaczenie praktyczne, ponieważ wpłynie m.in. na:

- długość przysługującego urlopu wypoczynkowego,
- prawo do dodatków stażowych,
- nabycie nagród jubileuszowych,
- możliwość awansu na wybrane stanowiska wymagające określonego stażu.

Dzięki nowym zasadom wiele osób szybciej osiągnie 10-letni staż pracy, który uprawnia do 26 dni urlopu wypoczynkowego, zamiast dotychczasowych 20 dni.

3. Pilotaż skrócenia czasu pracy w 2026 roku

W 2026 roku Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozpocznie zasadniczą część pilotażu skrócenia czasu pracy **z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia**.

Formy testowanego skrócenia czasu pracy

W ramach pilotażu analizowane będą różne modele organizacji pracy, w tym:

- czterodniowy tydzień pracy,
- krótsze dni pracy,

- dni pracy skrócone o kilka godzin,
- wydłużone okresy urlopowe.

W projekcie udział wezmą zarówno podmioty sektora publicznego, jak i firmy prywatne.

Cele pilotażu

Celem programu jest sprawdzenie, jak skrócenie czasu pracy wpływa na:

- funkcjonowanie przedsiębiorstw i instytucji,
- efektywność i jakość wykonywanej pracy,
- dobrostan, zdrowie i satysfakcję pracowników.

Pilotaż będzie realizowany przez cały rok. Po jego zakończeniu wyniki zostaną podsumowane, a na ich podstawie zapadną decyzje dotyczące ewentualnego dalszego wdrażania skróconego czasu pracy w Polsce.

B. BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW

1. Nadzór nad ogólnym bezpieczeństwem produktów

Ustawa z dnia **7 listopada 2025 r. o nadzorze nad ogólnym bezpieczeństwem produktów** zastępuje dotychczas obowiązującą ustawę z dnia 12 grudnia 2003 r. o ogólnym bezpieczeństwie produktów. Nowe przepisy kompleksowo regulują zasady i tryb sprawowania nadzoru nad bezpieczeństwem produktów wprowadzanych do obrotu lub udostępnianych na rynku.

Cel ustawy

Celem ustawy jest zapewnienie, aby produkty dostępne na rynku były bezpieczne dla konsumentów, a także skuteczna realizacja przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/988 w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów.

Zakres regulacji

Uchwalona ustawa wprowadza rozwiązania dotyczące w szczególności:

- kompetencji organów nadzoru rynku,
- kontroli bezpieczeństwa produktów, w tym sprzedaży na odległość, z możliwością stosowania tzw. zakupu kontrolnego bez ujawniania tożsamości organu,

- postępowań administracyjnych w sprawach dotyczących ogólnego bezpieczeństwa produktów, w tym nakładania administracyjnych kar pieniężnych,
- postępowań nakazowych wobec dostawców usług społeczeństwa informacyjnego oraz dostawców internetowych platform handlowych, polegających m.in. na:
  a) ograniczeniu dostępu podmiotu gospodarczego do interfejsu online,
  b) usunięciu z interfejsu określonych treści dotyczących produktu.

Wzmocnienie kompetencji organów

Ustawa nadaje i rozszerza kompetencje:

- krajowych organów nadzoru rynku,
- organów celnych,

co ma umożliwić skuteczne zatrzymywanie produktów niespełniających wymogów ogólnego bezpieczeństwa jeszcze przed ich udostępnieniem na rynku.

Organy właściwe i system monitorowania

Organami nadzoru rynku w zakresie ogólnego bezpieczeństwa produktów będą:

- Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK),
- wojewódzcy inspektorzy Inspekcji Handlowej.

Ustawa przewiduje także funkcjonowanie krajowego systemu monitorowania wypadków konsumenckich, który będzie prowadzony przez Ministra Zdrowia.

Nowe przepisy określają zasady współpracy organów nadzoru rynku z organami celnymi. Organy celne będą zobowiązane do kontroli produktów obejmowanych procedurą dopuszczenia do obrotu pod kątem spełniania wymogów ogólnego bezpieczeństwa.

Odpowiedzialność i kary administracyjne

Ustawa rozszerza katalog podmiotów, wobec których możliwe będzie nałożenie administracyjnych kar pieniężnych za naruszenie przepisów rozporządzenia 2023/988 oraz ustawy. Odpowiedzialność ta obejmie w szczególności:

- importerów,
- kontrolowane podmioty gospodarcze,
- dostawców internetowych platform handlowych,
- dostawców usług społeczeństwa informacyjnego.

Nowe regulacje znacząco wzmacniają system nadzoru nad bezpieczeństwem produktów, dostosowując polskie prawo do aktualnych standardów unijnych i realiów handlu, w tym sprzedaży online.

C. PRAWO PODATKOWE

1. Obowiązkowy Krajowy System e-Faktur (KSeF) – zasady i harmonogram wdrożenia

Krajowy System e-Faktur (KSeF) stanowi polską implementację obowiązkowego e-fakturowania w relacjach B2B. Rozwiązanie to plasuje Polskę w gronie pierwszych państw członkowskich Unii Europejskiej, które wdrażają tak kompleksową i scentralizowaną infrastrukturę cyfrowego fakturowania.

KSeF funkcjonuje jako rządowa platforma umożliwiająca wystawianie, przesyłanie, odbieranie, przechowywanie oraz archiwizowanie ustrukturyzowanych faktur elektronicznych.

Etapowy harmonogram wdrożenia obowiązku

Wdrożenie KSeF zostało podzielone na etapy:

1. Od 1 lutego 2026 r. - obowiązek wystawiania faktur ustrukturyzowanych w KSeF obejmie dużych podatników, których wartość sprzedaży w roku podatkowym 2024 przekroczyła 200 mln zł. Podmioty te będą zobowiązane do korzystania z KSeF dla wszystkich transakcji B2B.

2. Od 1 kwietnia 2026 r. - obowiązek zostanie rozszerzony na pozostałych podatników VAT, zarówno czynnych, jak i zwolnionych. Etap ten obejmie zdecydowaną większość polskich przedsiębiorców.

3. Od 1 stycznia 2027 r. - wymogi KSeF obejmą również mikropodatników, których miesięczny obrót nie przekracza 10 000 zł. Do końca 2026 r. podmioty te mogą nadal wystawiać faktury poza systemem.

Obowiązek odbierania faktur

Niezależnie od terminów obowiązku wystawiania faktur, obowiązek odbierania faktur za pośrednictwem KSeF będzie dotyczył wszystkich podatników już od 1 lutego 2026 r.

Obowiązkowy KSeF oznacza istotną zmianę w sposobie fakturowania w Polsce, zwiększając automatyzację, transparentność oraz bezpieczeństwo obrotu gospodarczego, przy jednoczesnym stopniowym wprowadzaniu nowych obowiązków.

D. CYBERBEZPIECZEŃSTWO

1. Dyrektywa NIS2 – nowe ramy i rozszerzone obowiązki w zakresie cyberbezpieczeństw

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2555, znana jako NIS2, uchyla i zastępuje dotychczasową dyrektywę NIS dotyczącą bezpieczeństwa sieci i systemów informatycznych. Nowe regulacje w sposób istotny rozszerzają zarówno krąg podmiotów objętych obowiązkami, jak i zakres wymaganych środków cyberbezpieczeństwa.

Zakres i znaczenie dyrektywy NIS2

NIS2 wprowadza jednolite, bardziej rygorystyczne ramy cyberbezpieczeństwa w całej Unii Europejskiej. Celem dyrektywy jest:

- podniesienie poziomu odporności cyfrowej kluczowych sektorów gospodarki,
- ograniczenie ryzyka poważnych incydentów cyberbezpieczeństwa,
- ujednolicenie standardów zarządzania ryzykiem i reagowania na incydenty.

W porównaniu do poprzedniej regulacji, dyrektywa obejmuje znacznie szerszą grupę podmiotów oraz nakłada bardziej szczegółowe i egzekwowalne obowiązki organizacyjne, techniczne i raportowe.

Transpozycja dyrektywy w Polsce

Państwa członkowskie Unii Europejskiej były zobowiązane do wdrożenia przepisów NIS2 do prawa krajowego do 17 października 2024 r.

Polska nie zakończyła jeszcze procesu transpozycji. Projekt nowelizacji ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa, mający wdrożyć dyrektywę NIS2:

- został przyjęty przez Radę Ministrów w listopadzie 2025 r.,
- jest obecnie procedowany w Sejmie.

Zakres stosowania

NIS2 obejmuje podmioty działające w 18 sektorach, podzielone na podmioty kluczowe (bankowość, ochrona zdrowia, infrastruktura cyfrowa, administracja centralna) oraz podmioty ważne (produkcja i dystrybucja żywności, przemysł wytwórczy, dostawcy usług cyfrowych).

Co to oznacza dla podmiotów objętych regulacją?

Po wejściu w życie krajowych przepisów wdrażających NIS2, objęte nimi organizacje będą musiały przygotować się na:

- rozszerzone obowiązki w zakresie zarządzania ryzykiem cybernetycznym,
- wzmocnione wymogi dotyczące zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych,
- krótsze terminy oraz bardziej sformalizowane zasady zgłaszania incydentów,
- zwiększoną odpowiedzialność kadry zarządzającej.

Obowiązki podmiotów

Podmioty muszą wdrożyć środki techniczne i organizacyjne, obejmujące analizę ryzyka, obsługę incydentów, ciągłość działania, bezpieczeństwo łańcucha dostaw, kontrolę dostępu i stały monitoring systemów.

Zgłaszanie incydentów

Incydenty należy zgłaszać etapowo: wstępne ostrzeżenie w ciągu 24 godzin, powiadomienie w ciągu 72 godzin i raport końcowy w ciągu miesiąca, zawierający skutki i środki naprawcze.

Odpowiedzialność kierownictwa

Członkowie zarządów odpowiadają za zgodność z NIS2 i nadzór nad wdrożeniem środków cyberbezpieczeństwa. Naruszenia mogą skutkować karami do 10 mln euro lub 2% obrotu dla podmiotów kluczowych oraz do 7 mln euro lub 1,4% obrotu dla podmiotów ważnych. Organy nadzorcze mogą nakładać środki naprawcze, ograniczenia operacyjne lub czasowo zawieszać działalność.

NIS2 stanowi jedną z najważniejszych reform europejskiego prawa cyberbezpieczeństwa i będzie miała istotny wpływ na funkcjonowanie wielu podmiotów publicznych i prywatnych w najbliższych latach.

E. ZAMÓWIENIA PUBLICZNE

1. Zmiana w Prawie zamówień publicznych od 1 stycznia 2026 r.

Od 1 stycznia 2026 roku wchodzi w życie istotna zmiana w ustawie Prawo zamówień publicznych – wzrośnie próg kwotowy, od którego obowiązują przepisy pzp.

Ustawa z 25 lipca 2025 r. zmienia artykuł 2 ust. 1 pkt 1, podnosząc kwotę graniczną z 130 000 zł netto do 170 000 zł netto. Oznacza to, że zamówienia o wartości poniżej nowego progu nie będą podlegały przepisom ustawy.

Według szacunków zmiana zmniejszy liczbę postępowań prowadzonych w reżimie Pzp o około 10 procent. Podniesienie progu ma na celu odformalizowanie procedur i ułatwienie realizacji zamówień zarówno zamawiającym, jak i wykonawcom.

Warto podkreślić, że postępowania wszczęte i niezakończone przed 1 stycznia 2026 roku będą prowadzone według dotychczasowego progu 130 000 zł netto.